

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA

Armensyah Stevania

13133200117

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Kaliurang Km 4,5 Gg. Kinanthi No. 19 Pogung Kidul Yogyakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan objek penelitian adalah karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan sampel sebanyak 70 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji parsial atau uji t dan uji simultan atau uji F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 10,294 + 0,183x_1 + 0,666x_2 - 0,063x_3$. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh kesimpulan: (1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t = 1,668$ dan nilai signifikansi 0,100, (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung 4,375 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, (3) Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung $-0,539$ dan nilai signifikansi sebesar 0,592, (4) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F = 17,977$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, organizational culture, work discipline on employee productivity at headquarters Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta located on jl. Kaliurang Km 4,5 Gg. Kinanthi No.19 Pogung Kidul Yogyakarta. The methods of data collection that applied in this study were observation, interviews, questionnaires and literature study. This study applied total sampling technique in the process of sampling. The population object of this study was the employee of headquarters Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta with the number of sample were 70 respondents. The analysis used is multiple linear regression analysis followed by partial test or t test and simultaneous test or F test with significance level $\alpha = 0,05$. The result of regression equation showed that $Y = 10,294 + 0,183x_1 + 0,666x_2 - 0,063x_3$. Based on the result of the research with significance level of $\alpha = 0,05$, was obtained the conclusion as follow : (1) the leadership style and no significant positive effect on employee performance with a score of $t = 1,668$ and significance value 0,100 ; (2) organizational culture has positive influence on productivity employee work with the value of t count 4,375 and significance value of 0,000 ; (3) work discipline does not have a positive effect on employee work productivity with a t value of $-0,539$ and significance value of 0,592 ; (4) leadership style, organizational culture and work discipline has a positive effect on employee productivity with the value of $F = 17,977$ and a significance value of 0,000.

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Belakangan ini perkembangan bisnis di bidang kuliner mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Kuliner termasuk salah satu alternatif usaha yang digemari para wirausaha karena dengan modal yang relatif kecil tapi dapat menghasilkan keuntungan yang relatif tinggi. Perkembangan usaha kuliner tidak lepas dari faktor kebutuhan pokok manusia yaitu pangan. Sehingga bisa dikatakan usaha kuliner tidak akan pernah mati selama kebutuhan manusia akan pangan masih ada. Disamping memiliki prospek yang cerah, usaha kuliner ini juga mempunyai risiko-risiko usaha yang cukup tinggi. Oleh karena itu, kemampuan manajemen dalam menerapkan sistem pengendalian internal seperti SDM, budaya organisasi, dan hal-hal yang menyangkut sebagai upaya penanggulangan risiko-risiko perusahaan, menjadi hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan jasa kuliner untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan di dunia usaha tersebut. Salah satu perusahaan kuliner di Yogyakarta yang telah memiliki eksistensi cukup lama di dunia kuliner dan menebarkan cabang usaha hingga ke berbagai daerah adalah Waroeng Spesial Sambal.

Berawal dari kegemaran akan sambal, seorang sarjana teknik kimia UGM rela melepaskan jabatannya sebagai manajer di sebuah perusahaan terkenal di Yogya untuk memulai membuka usaha warung tenda bersama teman-temannya. Yoyok yang jebolan mahasiswa Teknik Kimia UGM itu jenuh dengan kuliah 10 tahun yang tak kunjung kelar. Yoyok pun memutuskan tidak melanjutkan kuliah, padahal skripsi telah rampung ia kerjakan. Pada tahun 2002 dengan konsep warung

tenda Yoyok Heri Wahyono bersama teman-temannya membuka usaha makanan dengan mengandalkan cita rasa sambal yang pedas. Dengan nama "Waroeng Spesial Sambal" pria 38 tahun ini berkeinginan memanjakan konsumennya dengan pilihan sambal yang bervariasi, tidak tanggung-tanggung 28 jenis sambal disiapkan sebagai pendamping lauk pauk dan nasi dengan tingkat kepedasan di atas rata-rata. Jadi walaupun lauknya sama, tetapi sambalnya bisa berbeda-beda.

Digawangi 6 orang tenaga kerja termasuk Yoyok, tempat pertama berkonsep warung tenda didirikan di pinggir jalan, Jln. Kaliurang sebelah barat Grha Sabha Pramana UGM. Enam bulan kemudian dengan berbagai usaha yang keras menurut ukuran Yoyok Heri Wahyono akhirnya Waroeng Spesial Sambal bisa diterima di masyarakat khususnya penggemar sambal di Jogja, dan selanjutnya dengan modal tekat, Yoyok Heri Wahyono membuka cabang yaitu Warong Spesial Sambal yang ke-2 di Condong Catur. Khusus untuk Waroeng Spesial Sambal dalam hal yang namanya untung/laba ternyata tidaklah seindah apa kata orang, maksudnya banyak orang bilang bisnis makanan untungnya bisa 40an% dari omzet, tapi Yoyok sendiri tidak tahu kenapa hal itu sama sekali tidak berlaku di Waroeng Spesial Sambal. Akhirnya Yoyok malas untuk memikirkan angka-angka dan akhirnya mencoba untuk terus meyakini bahwa rejeki akan datang sendiri dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Terus sebagai pengejawatahan dari keyakinan itu maka Yoyok mencoba untuk secepatnya mengembangkan usaha dan mencoba membuka cabang Waroeng Spesial Sambal yang ke-3 di Seturan arah ke Babarsari.

Berikutnya menyusul cabang ke-4 di Pandega Marta, terus yang ke-5 di Jl. Kaliurang km. 14. Selanjutnya selama kurang lebih 1,5 tahun keinginan untuk membuka cabang ke-6 susah diwujudkan karena ada saja masalah yang membuat Waroeng Spesial Sambal yang ke-6 ga jadi. Bahkan sempat sudah bayar kontrak tetapi tidak jadi, jadi seorang teman Yoyok mengusulkan untuk melompati Waroeng Spesial Sambal yang ke-6 menjadi yang ke-7 dan ternyata bener, yang ke-7 sekarang telah dibuka di Timoho dalam 2 bulan berdiri, menyusul yang ke-8 di Glagahsari. Bermula dari warung tenda pinggir jalan, Waroeng Spesial Sambal sekarang telah berkembang dan memiliki 80 cabang yang tersebar di berbagai kota seperti Bali, Solo, Semarang, Porwokerjo, Jabodetabek, Malang dan memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 1800 orang, 250 orang di manajemen, dan sisanya karyawan di masing-masing outlet. Dari penjelasan diatas merupakan satu bukti bahwa Waroeng Spesial Sambal sangat diminati dan berkembang pesat di masyarakat DIY. Walaupun begitu pasti setiap waroeng mempunyai permasalahan dalam usahanya termasuk waroeng spesial sambal, karena waroeng spesial sambal yang identik dengan berbagai jenis sambal yang memiliki banyak inovasi dengan harga yang miring, nah permasalahannya adalah apabila harga cabe naik atau mahal akankah porsi cabe yang dibutuhkan untuk membuat sambal sedikit atau tidak? Dan apakah konsumen akan kecewa dengan hal tersebut? Berdasarkan hasil penelitian ternyata waroeng spesial sambal mengambil langsung cabe dari pemasoknya jadi harganya tidak terlalu mahal, jadi kebutuhan untuk membuat sambal

stabil dan tidak akan mengecewakan konsumen.

Perkembangan yang pesat di Waroeng Spesial Sambal tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dessler (2013), Sumber daya manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen

Sumber daya manusia dibedakan menjadi manajer dan karyawan. Manajer adalah orang yang memiliki tugas, kewajiban dan tanggung jawab mengelola sumber-sumber dan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan yang secara langsung untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan keinginan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitasnya tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan. Karyawan yang disiplin juga menjadi salah satu faktor penunjang

keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini sebagian besar karyawan Waroeng Spesial Sambal sudah sadar dengan yang namanya disiplin kerja, walaupun memang masih ada beberapa yang masih sulit untuk menjalankan kedisiplinan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Di dalam perusahaan pasti tidak asing dengan yang namanya organisasi dan budaya organisasi. Apa itu organisasi? Dan apa itu budaya organisasi? Organisasi merupakan suatu kumpulan orang yang bekerja bersama dan mengoordinasikan tindakan mereka untuk mencapai berbagai macam tujuan dan hasil yang diinginkan pada masa depan (Jones and George, 2011 : 45). Sedangkan Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang selanjutnya diteruskan kepada anggota-anggota baru sebagai langkah yang tepat dalam memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi. Setiap perusahaan harus menerapkan budaya organisasi di dalam perusahaan agar perusahaan tersebut berjalan dengan lancar dan produktivitas pun meningkat baik karyawan maupun penjualannya. Dalam hal ini budaya organisasi juga

sama dengan disiplin kerja dimana karyawan ada yang sudah menjalankannya tetapi ada juga yang belum menjalankannya dengan baik. Hal ini juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan apabila karyawan tersebut tidak menjalankan tugasnya dengan benar.

Suatu organisasi yang memiliki perencanaan serta pengawasan sebaik apa pun akan tetap memerlukan dukungan-dukungan tersebut diantaranya adalah kepemimpinan yang baik dari pemimpin, kewibawaan pemimpin, metode pengambilan keputusan yang tepat, dan pendelegasian wewenang. Tanpa adanya dukungan tersebut, kemungkinan kelancaran tugas manajemen akan sulit dicapai. Dengan adanya suatu kewibawaan serta bakat kepemimpinan seorang pemimpin akan lebih mudah untuk menggerakkan, mengarahkan, serta mengendalikan bawahannya, ini disebut juga dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Miftah Thoha mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Para manajer harus mempunyai pemahaman dan apresiasi yang mendalam terhadap apa yang dimaksud dengan memimpin dalam suatu organisasi. Dalam hal ini gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta yang nantinya digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memaksimalkan pelayanan sehingga kebutuhan konsumen tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan

penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. Karyawan-karyawan juga harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Setiap aktivitas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Penelitian mengenai persoalan-persoalan ini dan pengetahuan dari pendekatan-pendekatan yang berhasil membentuk dasar untuk manajemen SDM.

Demikian pula para karyawan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam bekerja. Untuk meningkatkan produktivitas di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal, maka diberikan fasilitas untuk penunjang, antara lain pelatihan, gaji yang menarik, dan hal-hal lain yang menyangkut produktivitas kerja. Tidak hanya karyawan, tetapi pemimpin juga sangat berpengaruh pada produktivitas kerja dari karyawan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Tidak hanya karyawan, tetapi pemimpin juga sangat berpengaruh pada produktivitas kerja dari karyawan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor

yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi (2002:452).

Berdasarkan latar belakang diatas betapa pentingnya peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya, di antaranya pemimpin dan karyawannya. Maka dari itu faktor gaya kepemimpinan dan juga perilaku para karyawannya di lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT WAROENG SPESIAL SAMBAL YAOGYAKARTA"

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan selama 2 bulan, yaitu bulan Agustus 2017 dan bulan September 2017, yang dimulai dari observasi dan pengajuan izin tempat penelitian. Tempat penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal yang beralamat di Kaliurang km 4,5 Gg Kinanthi No. 19 Pogung Kidul Yogyakarta.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Subjek penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Populasi

merupakan jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, instituti-institusi, benda-benda dan lain-lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, baik laki-laki maupun perempuan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Sampel dalam penelitian ini di ambil sebanyak 30 orang untuk dianalisis terlebih dahulu.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2011 : 68).

Metode pengumpulan data dengan Kuisioner dan Wawancara. Dalam pengumpulan data ada beberapa cara namun disini cara yang digunakan yaitu dapat menggunakan data primer maupun sekunder.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sub Variabel	Koefisien regresi (b)	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,183	1,668	0,100	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	0,666	4,375	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	-0,063	-0,539	0,592	Tidak Signifikan
Konstanta = 10,294				
$R^2 = 0,450$, Adj. $R^2 = 0,42$				
F = 17,974, Sig F = 0,000				
Dependen Variabel : Produktivitas kerja karyawan				

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket atau kuisisioner, dengan jumlah variabel sebanyak tiga, yakni variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), produktivitas kerja karyawan (Y) pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), disiplin (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dilihat pada tabel berikut ini :

Model persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10,294 + 0,183x_1 + 0,666x_2 - 0,063x_3$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) = 10,294 artinya jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja sebesar 0, maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar konstanta yaitu 10,294

2) Koefisien (b_1) = 0,183

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,183 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan maka variabel produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,183 satuan.

3) Koefisien (b_2) = 0,666

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,666 menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka variabel produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,666 satuan.

4) Koefisien (b_3)

Nilai koefisien (b_3) sebesar 0,063 dan bertanda negative, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variabel produktivitas kerja karyawan akan turun sebesar 0,063 satuan.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya, berikut akan dijelaskan hasil output dari pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	10,294	4.691		2,194	0,032
Gaya Kepemimpinan	0,183	0,110	0,182	1,668	0,100
Budaya Organisasi	0,666	0,152	0,519	4,375	0,000
Disiplin Kerja	-0,063	0,116	-0,064	-0,539	0,592

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 1,668$ dengan nilai signifikan sebesar $0,100 > 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini berarti H_0 didukung dan H_a tidak didukung. Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan tidak didukung.
- 2) Variabel Budaya Organisasi
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai $t = 4,375$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini berarti H_0 tidak didukung dan

H_a didukung. Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan dapat didukung.

- 3) Variabel Disiplin Kerja
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $t = -0,539$ dengan nilai signifikan sebesar $0,592 > 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini berarti H_0 didukung dan H_a tidak didukung. Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel disiplin kerja pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan tidak didukung.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan hasil output dari pengujian masing-masing variabel secara simultan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	340,980	3	113,660	17,974	0,000
Residual	417,363	66	6,324		
Total	758,343	69			

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Hasil tabel uji F diperoleh F hitung = 17,974 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini berarti H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja pengaruh positif

terhadap produktivitas kerja karyawan dapat didukung.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi untuk variabel

bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	0,671	0,450	0,425	2,515

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Hasil analisis pada penelitian ini ditemukan koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,425 yang berarti bahwa 42,5% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t sebesar 1,668 dengan nilai signifikan sebesar $0,100 > 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,183, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” tidak terbukti. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dikarenakan produktivitas kerja

karyawan tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan tetapi lebih melihat variabel diluar gaya kepemimpinan. Variabel lain diluar gaya kepemimpinan adalah lingkungan kerja, motivasi, kompetensi. Hasil penelitian ini berbeda dengan Yana Setiawan (2010) dan Ubaid Al Faruq, Kuneifi El Fachmi, dan Herry Suherman (2017) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena hasil statistik uji t untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai t sebesar 4,375 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,666, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” terbukti. Hasil penelitian ini sama dengan

penelitian Yana Setiawan (2010), I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani (2016), Dian Fiandari (2011) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t sebesar -0,539 dengan nilai signifikan sebesar $0,592 > 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai negative sebesar -0,063, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” tidak terbukti. Hasil uji hipotesis ini berbeda dengan Anwar Joko Wibowo (2011) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena hasil statistic uji F sebesar 17,974 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” terbukti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,183, nilai t hitung 1,668 dan nilai signifikansi sebesar 0,100, maka H1 ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), dapat diketahui variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,666, nilai t hitung 4,375 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H2 diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), dapat diketahui variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar -0,063, nilai t hitung -0,539 dan

nilai signifikansi sebesar 0,592, maka H3 ditolak.

4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (F), dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka H4 diterima.

Saran

1. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan harus meningkatkan peran pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan, selalu mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena semakin baik produktivitas kerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Sugiono, 2009. *Metode Penelitian dan Kuantitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jones, GR & George JM. 2011. *Contemporary Management*, 7thed, McGraw Hill, New York, USA.

Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Pearson. Bab 18, hlm. 630-657.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Haryanto, Dwi. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada CV. INDYFERITO GROUP YOGYAKARTA". *Disertai*. Program Sarjana. Indonesia: Universitas PGRI Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc, 2003.

Vecchio, Robert P. *Organizational Behavior*. Orlando: Harcourt Brace & Company, 1995.